

SAENES – CLASSE EXCEPTIONNELLE

RAPPORT DU JURY – SESSION 2021

STATISTIQUES

- 25 candidatures
- 14 candidats admissibles
- 6 candidats admis

ÉVALUATION DU DOSSIER DE RAEP

La lecture des dossiers de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle a mis en évidence la diversité des candidatures (personnels d'établissement scolaire, de service déconcentré, de l'Université) ainsi que la richesse des parcours professionnels.

Certains candidats font valoir une ou des expériences en entreprise(s) privée(s) ou dans une autre administration avant de rejoindre l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur. D'autres sont en mesure de souligner une évolution de carrière au sein d'un EPLE, le changement de grade et de fonction permettant un véritable développement de compétences nouvelles.

Le jury a été sensible à cette pluralité d'expériences, dès l'instant où la montée en compétences a été avérée et retracée dans le dossier.

Le format propre au dossier de RAEP permettait ainsi de valoriser son parcours professionnel :

- **Le parcours de formation** : à travers l'énoncé des formations suivies (y compris « en interne », sous réserve que soient précisés les formateurs et les contenus), le jury a cherché à mesurer la capacité de l'agent à compléter sa formation initiale ou à se préparer à de nouvelles missions. Toutes celles qui relevaient de la prise de fonction et de ce fait constituent des formations « obligatoires » ne suffisent pas et ne permettent pas au candidat de se démarquer.
- **L'expérience professionnelle** : Au-delà des expériences professionnelles, et au regard de l'objectif assigné au dossier (« reconnaissance des acquis »), ce sont les compétences et leur enrichissement au cours d'une carrière qui attirent l'attention du jury. Progressivité et complémentarité des acquis donnent à cette partie son relief particulier. De fait, les candidats qui confondent « tâches » et « compétences » se voient pénalisés.
- **Le rapport d'activités** : celui-ci permet, dans une forme plus ou moins littéraire, de mettre en cohérence les deux précédentes parties. Il donne au jury les éléments nécessaires pour mesurer l'implication de l'agent en exercice, à travers un « portrait » professionnel en mouvement, produit de la montée en compétences, vers des niveaux de responsabilité croissants.

Ont suscité l'intérêt les rapports qui :

- Respectaient la méthodologie propre à l'exercice ;
- Faisaient une présentation dynamique du parcours professionnel ;
- Privilégiaient l'entrée par compétences, par niveaux de qualification ou encore par degrés de responsabilité ;
- Soulignaient le transfert de compétences entre les différents postes occupés.

En revanche, ne peuvent être valorisés les rapports qui présentent ou cumulent les défauts suivants :

- Le traitement purement chronologique de la carrière ;
- La focalisation sur des tâches, sans mise en perspective ;
- L'absence de toute inscription dans une organisation hiérarchisée.

Globalement en effet, trop rares sont les dossiers qui savent mettre en évidence le positionnement de l'agent au sein de la structure à laquelle il appartient. L'inscription dans une chaîne hiérarchique, à différents moments de la carrière, n'est pas suffisamment explicitée. Il est à rappeler qu'on ne travaille jamais seul, en toute indépendance, et que l'autonomie dont on dispose est à qualifier pour mesurer le niveau de responsabilités qu'on atteint. En tout état de cause, il convient de véritablement mettre en évidence les chaînes décisionnelles au sein du rapport pour permettre au jury de mesurer l'implication de l'agent dans la prise en charge d'éventuelles responsabilités qui vont au-delà du grade jusqu'alors occupé.

Le jury regrette grandement l'absence quasi-systématique de documents complémentaires qui auraient donné plus de substance au rapport d'activités. Ainsi, la place de l'agent, dans la conception, la diffusion, l'appropriation de tel ou tel dispositif aurait pu être mieux mesurée. Cela a été trop rarement le cas.

L'attention du jury s'est portée enfin sur le soin apporté à la rédaction elle-même : orthographe, grammaire, concision du propos et pertinence du vocabulaire employé ont été attentivement évalués. A ce niveau d'attente, et au vu de l'ampleur relative de l'écrit, les « coquilles » et autres incorrections sont inacceptables.

Le jury ne peut qu'inviter les candidats à mûrir le contenu du dossier, à s'inscrire véritablement dans une posture réflexive qui permettra de mettre en évidence les acquis de l'expérience, d'ordonner les compétences professionnelles, tout en les sélectionnant, pour montrer la montée en responsabilité et laisser envisager la capacité – et l'aisance – à occuper demain des postes à responsabilité accrue.

L'ORAL D'ADMISSION

Ce moment a confirmé dans l'ensemble la qualité professionnelle des candidats audités, la maîtrise technique, la capacité à exposer clairement tenants et aboutissants des missions exercées.

Prestations orales et temps d'échange amènent le jury à préciser les attentes suivantes :

- Sur l'oral de présentation :
 - Il a souvent manqué l'enthousiasme communicatif nécessaire au cours d'un oral : si l'on est conscient de la pression qui pèse sur le candidat, il reste nécessaire de faire partager le goût pour le ou les métiers occupés et ceux qui sont envisagés ;
 - La récitation du rapport de dossier RAEP a permis à certains admissibles de « jouer la sécurité », de tenir le temps imparti : ce choix a cependant rendu la prestation bien monotone ;
 - Il aurait été très pertinent de bien se situer dans un organigramme fonctionnel et/ou hiérarchique afin de donner au jury plus de latitude pour « tester » le candidat sur un autre sujet que son actuel métier ;
 - Souvent, le propos était construit : c'est une nécessité pour attirer l'attention des auditeurs.

A cette étape, le « récit » chronologique de la carrière, la juxtaposition de tâches, l'absence de fil directeur sont réhivitoires.

- Des mises en situation :
 - Au-delà du temps consacré par le jury à bien appréhender les missions actuelles de l'agent, plusieurs mises en situation ont pu être proposées. Il est recommandé de bien cerner la question pour véritablement y répondre, d'user de la technique de la reformulation comme moyen de vérifier qu'on « se comprend bien » et se laisser du temps pour anticiper la réponse. Concision et précision sont naturellement nécessaires et ont été valorisées par les examinateurs.
 - Il a souvent été question d'encadrement, de management, de coordination d'équipes..., termes utilisés par les candidats eux-mêmes. Ces notions ont fait l'objet d'un questionnement plus

approfondi de la part du jury. Chacune recouvrant des réalités différentes, il est nécessaire qu'elles soient mieux définies pour être mieux maîtrisées.

- Pour nombre de situations, il faut être conscient qu'il n'y a pas de réponse attendue ou de réponse toute faite. C'est avant tout l'exposé d'une démarche de travail qui met en valeur le potentiel du candidat.
- La recherche de solutions met en évidence chez les candidats toute l'importance accordée au « dialogue », à la compréhension d'autrui, à l' « empathie ». Mais cette approche est par trop exclusive et néglige d'autres aspects, plus institutionnels ou formels qu'il ne faut pourtant pas négliger dès l'instant qu'on occupe un poste d'encadrement. C'est un moyen de mesurer également la capacité à changer de posture dans un poste à nouvelle responsabilité.

Le jury a ainsi éprouvé la capacité d'analyse du candidat, sa recherche de moyens d'action, les régulations nécessaires, les implications des décisions prises auprès des parties prenantes ou de la structure.

- Perspectives professionnelles futures, projection sur d'autres niveaux de responsabilité :
 - Les candidats ont intégré, pour la plupart d'entre eux, le principe de mobilité sans que le projet professionnel soit toujours très précis. Mais « être adjoint-gestionnaire, pourquoi pas » (sic) interroge véritablement sur les motivations réelles du candidat. Affirmer vouloir changer de métier doit donc être étayé et argumenté pour être convaincant.
 - On pourra même préférer entendre un agent qui saura, dans le poste occupé actuellement, monter encore en compétences (et du coup, dire comment ou sur quels champs) et assumer une autre forme de progression professionnelle plutôt qu'une affirmation sans conviction d'un changement de poste.

Il est en tout cas certain que prétendre que le passage à la classe « exceptionnelle » serait la juste reconnaissance du travail accompli jusqu'alors est rédhibitoire : le jury est en droit d'attendre d'autres ambitions mises au service de l'institution.

- L'agent s'inscrit dans un ensemble plus vaste :
 - Les candidats sont interrogés sur leur environnement professionnel proche et lointain, soit pour être en relation avec d'autres structures dans le cadre de leur travail actuel, soit du fait qu'ils s'y projettent.
 - Le jury ne peut que regretter que trop de candidats soient mis en difficultés sur des questions élémentaires : les missions d'adjoint-gestionnaire, les particularités juridiques d'un EPLE, l'organisation statutaire de l'Université, Parcoursup, etc.
 - Dans une période marquée par les réformes tant dans le secondaire que dans l'enseignement supérieur, il est inévitable d'être interrogé sur un certain nombre d'aspects en mutation. Les ignorer, c'est compromettre d'autres qualités qui ont pu apparaître au cours de l'échange.

Si les candidats n'ont pas d'obligation de muter, le jury ne peut ignorer qu'un changement de grade s'accompagne d'une prise accrue de responsabilités. C'est cette dimension qui a valorisé certaines candidatures par rapport à d'autres.

Le jury a donc pu particulièrement apprécier :

- La capacité à se projeter dans de nouvelles fonctions dont les contours sont connus et maîtrisés ;
- La clarté du positionnement hiérarchique actuel transposable dans des métiers à nouvelles responsabilités ;
- Le souhait explicite de prendre à terme de nouvelles responsabilités ;
- Une connaissance précise du système éducatif, du secondaire à l'Université, preuve d'une préoccupation plus large pour l'institution à laquelle on appartient.

La conclusion de ce rapport de jury prendra la forme d'une provocation : il ne suffit pas de bien faire son métier pour prétendre à la « classe exceptionnelle ». Il faut aussi avoir une vision claire et d'ensemble du système éducatif, de ses enjeux et des responsabilités nouvelles auxquelles on peut prétendre pour servir l'institution.

Les candidats admis ont eu, implicitement ou non, l'intuition de cet enjeu majeur.

F. Hébert
Proviseur
Président du jury